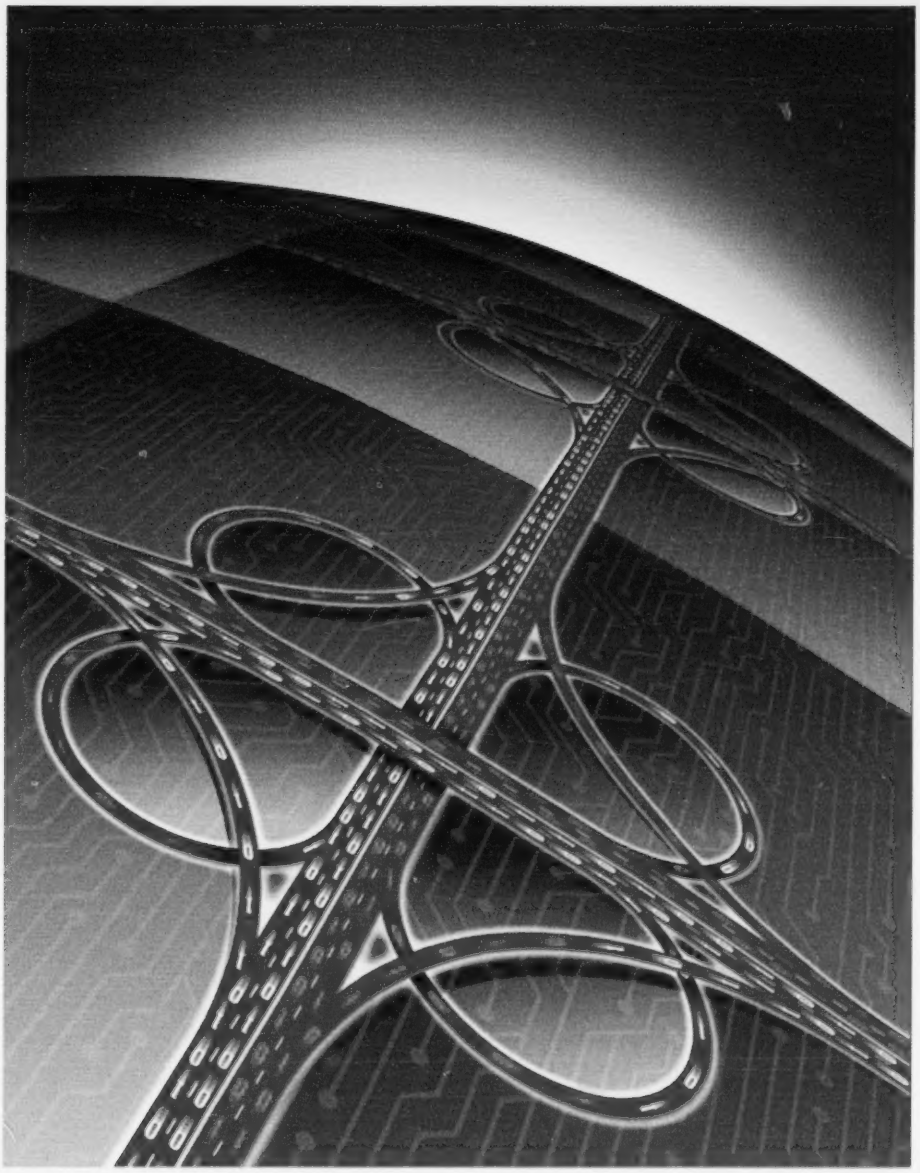
Nº 75-001-XIF au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

AVRIL 2003
Vol. 4, nº 4

■ LE BÉNÉVOLAT PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL



Statistique Canada Statistics Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4608; courriel : perspective@statcan.ca).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	**1 800 263-1136**
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	**1 800 363-7629**
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt	**1 800 700-1033**
Télécopieur pour le Progamme des bibliothèques de dépôt	**1 800 889-9734**
Renseignements par courriel	**infostats@statcan.ca**
Site Web	**www.statcan.ca**

Normes de service au public

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer sans frais avec Statistique Canada au 1 800 263 1136.

L'emploi et le revenu en perspective
(n° 75-001-XIF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XIE) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2003.
ISSN : 1492-4978.

Prix : 5 $CAN l'exemplaire, 48 $CAN pour un abonnement annuel. Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
-	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
p	préliminaire
r	rectifié
x	confidentiel
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

Faits saillants

Dans ce numéro

Le bénévolat pendant les heures de travail

- Au Canada, légèrement plus de la moitié des bénévoles avaient un emploi rémunéré.

- Bien que le nombre total de bénévoles ait diminué entre 1997 et 2000, la proportion de ceux pouvant compter sur l'appui de leur employeur a augmenté. En 2000, quelque 1,7 million de bénévoles ayant un emploi (soit la moitié environ des bénévoles occupant un emploi) ont pu compter sur au moins une forme d'appui.

- Certaines formes d'appui de l'employeur au bénévolat étaient plus répandues que d'autres : l'utilisation des installations (57 %), le temps libre (57 %) et la modification de l'horaire de travail en fonction du bénévolat (54 %).

- Une forte proportion de bénévoles syndiqués ont mentionné l'utilisation des installations comme étant la forme la plus courante d'appui de l'employeur (63 %), tandis que dans le cas des bénévoles non syndiqués, l'appui le plus fréquent était le temps libre alloué (61 %).

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu de Statistique Canada

. . . . . .

❑ **Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (N° 75-001-XPF au catalogue).**

Nous vous offrons encore plus!
Une réduction de 20 % sur un abonnement de 2 ans! Seulement 92,80 $ (taxes en sus)
Une réduction de 30 % sur un abonnement de 3 ans! Seulement 121,80 $ (taxes en sus)

Abonnez-vous aujourd'hui à *L'emploi et le revenu en perspective!*

BON DE COMMANDE

ENVOYEZ À
Statistique Canada
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
Canada, K1A 0T6

COMPOSEZ
1 800 267-6677
Utilisez votre carte VISA ou MasterCard. De l'extérieur du Canada et des États-Unis et dans la région d'Ottawa, composez le (613) 951-7277.

TÉLÉCOPIEZ AU
1 800 889-9734
(613) 951-1584

COURRIEL
order@statcan.ca

Veuillez ne pas envoyer de confirmation pour les commandes faites par téléphone/télécopieur.

Nom

Entreprise Service

Adresse Ville Province

( ) ( )
Code postal Téléphone Télécopieur

MODALITÉS DE PAIEMENT *(cochez une seule case)*

❑ **Veuillez débiter mon compte :** ❑ MasterCard ❑ VISA

N° de carte

Signature Date d'expiration

Détenteur de carte *(en majuscules s.v.p.)*

❑ **Paiement inclus** $

❑ **N° du bon de commande**

Signature de la personne autorisée

N° au catalogue	Titre
75-001-XPF	L'emploi et le revenu en perspective

Abonnement	Canada ($ CA)	Quantité	Total $ CA
1 an	58,00		
2 ans	92,80		
3 ans	121,80		

LES PRIX NE COMPRENNENT PAS LES TAXES DE VENTES.
Les clients canadiens ajoutent la TPS de 7% et la TVP en vigueur ou la TVH.
N° de TPS R121491807.
Le chèque ou mandat-poste doit être établi à l'ordre du *Receveur général du Canada*.
PF 097042

Total	
TPS (7%) - (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVP en vigueur (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.)	
Frais de port : États-Unis 24 $ CA, autres pays 40 $ CA	
Total général	

Statistique Canada Statistics Canada

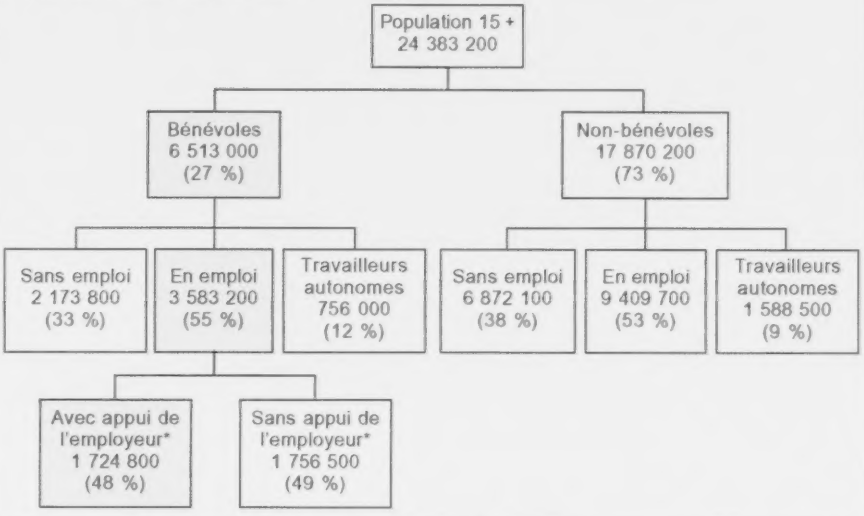
Canada

Le bénévolat pendant les heures de travail

Jacqueline Luffman

Le bénévolat a toujours fait partie intégrante de la société, et aujourd'hui, la demande n'a jamais été aussi forte. Tandis que les besoins d'organismes bénévoles ne font qu'augmenter, le bassin de bénévoles diminue continuellement. Que peut-on faire pour accroître le bénévolat? Le nombre croissant de retraités et de personnes ne faisant pas partie de la population active peut ne pas s'avérer très prometteur — en 2000, les deux tiers desbénévolesavaient un emploi rémunéré ou étaient travailleurs autonomes (voir *Population de bénévoles*).

Population de bénévoles



Source : Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation, 2000
* *Ces chiffres ne totaliseront pas les bénévoles en emploi à cause des questions auxquelles on n'a pas répondu.*

Le bénévolat est à la fois la source et le reflet du capital social[1]. Les personnes faisant partie de réseaux sociaux officiels ou officieux sont davantage portées à consacrer du temps à des activités bénévoles (Putnam, 2000). Le bénévolat a aussi pour effet de promouvoir un sentiment général de responsabilité sociale, de créer des liens sociaux, et de contribuer à l'avènement d'une société saine. En revanche, le bénévolat mobilise du temps précieux qui pourrait être consacré à d'autres activités. Pour le travailleur, le bénévolat peut s'avérer coûteux en terme de rémunération perdue.

Jacqueline Luffman est à l'emploi de la division de l'Analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail et est actuellement en congé. Pour plus d'information sur le présent article, communiquez avec Diane Galarneau au (613) 951-4626 ou à perspective@statcan.ca.

Certains changements démographiques, tels le vieillissement de la population active et la réduction des dépenses publiques, sont des facteurs qui rendent nécessaire un appui accru de la société en général — et beaucoup soutiennent que les bénévoles peuvent fournir une partie de cet appui. Même si les Canadiens ayant un emploi trouvent du temps à consacrer au bénévolat, il n'en demeure pas moins qu'ils sont de plus en plus occupés. Le pourcentage d'employés assumant des responsabilités plus grandes tant dans leur vie professionnelle que personnelle (garde des enfants, soins aux aînés, familles monoparentales, heures de travail plus nombreuses, etc.) a augmenté. Dans le but de freiner la baisse de bénévoles et une demande de services bénévoles en hausse, les gouvernements cherchent à mettre de l'avant de nouveaux moyens d'encourager, d'assurer la subsistance et d'étayer le bénévolat[2]. On presse de plus en plus les employeurs d'inciter leurs

employés à faire du bénévolat — même durant leurs heures de travail — le manque de temps étant perçu comme un obstacle important au bénévolat.

Se fondant sur les résultats de l'Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation (voir *Source de données et définitions*), le présent article traite de l'appui des employeurs au bénévolat : les formes d'appui, les avantages du bénévolat effectué avec l'appui de l'employeur et les raisons pour lesquelles les employés ne font pas de bénévolat. Notre propos se limite aux employés; il ne s'étend pas aux travailleurs autonomes.

En quoi consiste l'appui de l'employeur au bénévolat?

Habituellement, l'appui fourni par l'employeur au bénévolat est intégré au milieu de travail, et la participation de l'employeur ainsi que les coûts qu'il assume varient (Bénévoles Canada, 2001). L'autorisation d'utiliser des installations ou du matériel pour des activités bénévoles constitue un appui passif, tout comme les lettres de remerciements et autres moyens de souligner le bénévolat accompli par des particuliers. Des formes plus actives d'appui incluent le fait d'accorder plus de temps libre ou la modification de l'horaire de travail pour faciliter le bénévolat. L'appui peut être ponctuel ou constant.

Hausse du bénévolat appuyé par l'employeur

En 2000, environ 3 personnes sur 10, soit 6,5 millions de personnes de 15 ans et plus, exerçaient des activités bénévoles, y consacrant plus d'un milliard d'heures. L'enquête de 2000 a révélé que la plus grande partie de ces heures de bénévolat étaient le fait d'un nombre de moins en moins grand de Canadiens (Hall, McKeown et Roberts, 2001). Cette constatation était applicable de façon générale, peu importe l'appartenance ou non à la population active ou d'autres caractéristiques comme l'âge et le sexe. Entre 1997 et 2000, le nombre de bénévoles occupant un emploi a diminué de 8 %, la baisse la plus marquée étant observée chez les personnes travaillant à temps partiel (-17 %)[3]. Par contre, les heures de bénévolat étaient en hausse, dans le cas à la fois des personnes occupant un emploi et des personnes sans emploi (tableau 1).

Légèrement plus de la moitié des bénévoles étaient des employés. Leur taux de participation était comparable au taux de bénévolat global (28 % et 27 %, respectivement), mêmes s'ils ont consacré moins d'heures au bénévolat durant l'année que les bénévoles sans emploi (140 heures comparativement à 191).

Bien que le nombre total de bénévoles ait diminué entre 1997 et 2000, la proportion de ceux pouvant compter sur l'appui de leur employeur a augmenté. En 2000, quelque 1,7 million de bénévoles ayant un emploi (soit la moitié environ des bénévoles de cette catégorie) ont pu compter sur au moins une forme d'appui. Ces bénévoles avaient tendance à consacrer plus de temps (148 heures par année), ce qui représente près de trois jours de travail (20 heures), que ceux ne recevant aucun appui. Le nombre d'heures de bénévolat attribuable aux employés recevant au moins une forme d'appui de l'employeur s'est chiffré à plus de 255 millions (soit approximativement le quart du nombre total d'heures de bénévolat).

Tableau 1 : Bénévoles selon le régime d'emploi

	1997			2000			
	Nombre	Taux*	Heures annuelles	Nombre	Changement	Taux*	Heures annuelles
	en milliers	%		en milliers	%	%	
Total	**7 472**	**31**	**149**	**6 513**	**-13**	**27**	**162**
Employés	**3 892**	**33**	**134**	**3 583**	**-8**	**28**	**140**
Temps plein	2 912	30	133	2 772	-5	26	140
Temps partiel	980	43	137	811	-17	32	140
Avec appui de l'employeur**	1 709	...	163	1 725[†]	1	...	148
Sans appui de l'employeur	2 182	...	112	1 756[†]	-20	...	128
Sans emploi	**2 618**	**27**	**169**	**2 174**	**-17**	**24**	**191**

Source : Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation, 2000
* *Le nombre d'une catégorie en particulier divisé par la population totale de ce groupe.*
** *Au moins une forme d'appui.*
† *Ces chiffres ne totaliseront pas les bénévoles en emploi à cause des questions auxquelles on n'a pas répondu.*
Zones ombragées : significatif du point de vue statistique.

La forme d'appui a aussi eu son importance. Les bénévoles autorisés à modifier leur horaire de travail ou à qui on a alloué plus de temps libre ont fait davantage d'heures de bénévolat, soit 166 et 155 heures respectivement, que ceux dont l'appui était passif, les employés dont on soulignait le travail bénévole y ont consacré 142 heures et ceux autorisés à utiliser les installations de l'employeur, 148 heures environ (tableau 2).

Plusieurs employeurs accordaient du temps libre et permettaient l'utilisation des installations

Étant donné que, d'une part, l'enquête a été menée auprès de particuliers plutôt que d'employeurs, et que d'autre part, seuls les particuliers faisant du bénévolat ont eu à répondre à la question à savoir s'ils obtenaient un appui quelconque de leur employeur, on n'a pu déterminer quels particuliers auraient pu avoir un appui de leur employeur mais n'ont pas fait de bénévolat ni combien d'employeurs offraient un tel appui. De ce fait, les caractéristiques relatives à l'emploi (par exemple, la taille du milieu de travail) décrites ci-après ne s'appliquent qu'aux employés qui ont fait du bénévolat et qui ont indiqué recevoir un appui de leur employeur.

Environ la moitié des bénévoles ayant un emploi ont dit recevoir au moins une forme d'appui de leur employeur, mais certaines formes d'appui étaient plus répandues que d'autres : l'utilisation des installations de l'employeur (57 %), le temps libre (57 %) et la modification de l'horaire de travail en fonction du bénévolat (54 %).

Tableau 2 : Appui de l'employeur aux bénévoles

	Installations	Temps libre	Modification des heures	Reconnaissance	Autre
			%		
Dans l'ensemble	**57,1**	**56,7**	**53,6**	**43,8**	**14,1**
Taille de l'entreprise					
< 20 employés	54,8	61,5	59,2	40,0	14,5[E]
20 à 99 employés	59,5	56,4	50,7	44,4	15,5[E]
100 à 500 employés	58,5	51,8	50,9	49,7	15,0[E]
Plus de 500 employés	53,3	53,0	52,0	42,3[E]	F
Statut syndical					
Membre	62,8	48,5	47,0	46,2	11,1[E]
Non-membre	54,0	61,2	57,2	42,6	15,7
Horaire de travail					
Temps plein	60,3	58,6	52,5	44,5	14,3
Temps partiel	43,9	49,0	58,4	40,9	F
Régime d'emploi					
Permanent	58,7	56,8	53,8	43,9	13,9
Temporaire	43,0	55,9	52,4	43,1	F
Secteur					
Public	65,5	51,7	44,8	50,0	9,8[E]
Privé	53,1	59,1	57,8	40,9	16,1
Profession					
Gestion	70,7	67,9	63,4	41,2	F
Affaires, finance et administration	63,6	60,4	55,8	41,8	20,6[E]
Sciences naturelles et appliquées	54,2[E]	58,8[E]	F	F	F
Santé	42,7[E]	43,1[E]	56,6[E]	39,6[E]	F
Sciences sociales, enseignement et religion	71,3	44,1	38,7	51,2	F
Arts, culture et loisirs	F	F	F	F	F
Ventes et services	44,5	54,3	60,3	45,7	15,4[E]
Métiers, transport et machinerie	58,5[E]	63,6[E]	49,9[E]	42,6[E]	F
Secteur primaire, transformation, fabrication et services d'utilité publique	42,8	64,2[E]	51,9[E]	35,8[E]	F
Organismes où le bénévolat a été effectué	1,9	1,8	1,9	1,8	2,1
Heures de bénévolat	147,5	154,7	165,9	141,6	149,4

Source : Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation, 2000
Nota : Le pourcentage ne donne pas 100 % étant donné que les réponses multiples ont été permises.

Dans les milieux de travail plus petits (moins de vingt employés) l'appui prenait le plus souvent la forme de temps libre et d'horaires de travail modifiés. Ces formes d'appui actif prévalaient également dans les milieux de travail plus vastes (plus de 500 employés), mais la probabilité d'appui était généralement moindre. Quelque 60 % des bénévoles obtenant l'appui de leur employeur dans les plus petits milieux de travail ont dit recevoir un appui sous forme de temps libre alloué, comparativement à 53 % dans les plus grands. De même,

Source de données et définitions

L'**Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation** (ENDBP) est l'enquête la plus vaste menée sur ce sujet par Statistique Canada jusqu'ici. Elle a été effectuée en novembre et décembre 1997 et 2000, en complément de l'Enquête sur la population active (EPA). Elle s'inspire de travaux sur le bénévolat menés en 1987 et comprend en outre des questions sur les dons monétaires et la participation civique. Les données obtenues proviennent d'un échantillon représentatif de Canadiens âgés de 15 ans et plus.

Seules les personnes ayant fait du bénévolat ont eu à répondre à la question à savoir si elles avaient obtenu un appui de leur employeur. On ne sait donc pas combien de travailleurs pouvaient obtenir l'appui de leur employeur mais n'ont malgré tout pas fait de bénévolat, ni combien de milieux de travail offraient un tel appui. L'Enquête sur le bénévolat de 1987 ne contenait aucune question sur l'appui fourni par l'employeur.

Bénévole : particulier qui a volontairement fourni un service non rémunéré par l'entremise d'un groupe ou d'un organisme durant la période de référence de douze mois ayant précédé l'enquête.

Bénévole occupant un emploi : bénévole qui travaillait aussi pour une entreprise privée; une administration publique fédérale, provinciale ou locale; ou un service ou organisme public durant la semaine de référence de l'EPA. Les travailleurs autonomes ont été exclus de l'analyse.

Bénévole sans emploi : bénévole qui ne faisait pas partie de la population active ou n'avait pas d'emploi.

Bénévole obtenant l'appui de son employeur : bénévole ayant répondu oui à au moins une des questions suivantes :

Votre employeur vous a-t-il donné...

1. la permission d'utiliser des installations ou de l'équipement pour vos activités bénévoles?
2. plus de temps libre ou la permission de consacrer une partie du temps de travail aux activités bénévoles?
3. la permission de modifier votre horaire de travail pour effectuer du bénévolat?
4. une forme de reconnaissance ou une lettre de remerciements pour vos activités bénévoles?
5. d'autres formes d'appui officiel pour vos activités bénévoles (par exemple, donner des prix, commanditer un événement, donner de l'argent à un organisme)?

59 % des bénévoles obtenant l'appui de leur employeur dans les plus petits milieux de travail ont indiqué avoir été autorisés à modifier leur horaire de travail, contre 52 % de ceux des plus grands milieux.

Une forte proportion de bénévoles syndiqués ont mentionné l'utilisation des installations comme étant la forme la plus courante d'appui de l'employeur (63 %), tandis que dans le cas des bénévoles non syndiqués, l'appui le plus fréquent était le temps libre alloué (61 %).

Bien que les professions de gestion englobent un large éventail de compétences et d'emplois (depuis le directeur des ventes au détail jusqu'au cadre supérieur), il semble exister un rapport entre la possibilité de profiter de certaines formes d'appui de l'employeur et le pouvoir détenu par les cadres ainsi que le contrôle qu'ils exercent, de façon générale, sur le travail. Un important pourcentage de cadres qui reçoivent au moins une forme d'appui de l'employeur ont indiqué être autorisés à utiliser les installations de ce dernier (71 %), à prendre du temps libre (68 %) ou à modifier leur horaire de travail (63 %). En revanche, environ 40 % seulement ont vu leurs activités bénévoles être soulignées.

Le taux de bénévolat de certaines professions avait habituellement tendance à être élevé. Les travailleurs œuvrant dans les services sociaux, l'enseignement et la religion affichaient un taux de bénévolat de 50 %, soit près du double de la moyenne canadienne[4]. La forme d'appui la plus fréquente apportée à ces travailleurs était l'utilisation des installations (71 %), mais ils étaient moins susceptibles que les cadres d'obtenir du temps libre (44 %) ou l'autorisation de modifier leur horaire de travail (39 %).

Les bénévoles tirent aussi des avantages

L'un des avantages du bénévolat est la diversité des compétences pouvant être ainsi acquises puis utilisées au travail. Selon une étude, les compétences acquises dans le bénévolat font fructifier le capital humain des particuliers. Les bénévoles gagnaient en moyenne 7 % de plus environ que les non-bénévoles, une fois pris en compte d'autres facteurs comme la profession, les études, la branche d'activité, l'âge et l'expérience acquise sur le marché du travail (Day et Devlin, 1998). En 2000, les bénévoles comptant sur l'appui de leur employeur étaient plus enclins que ceux ne recevant pas un tel appui à déclarer que le bénévolat les avait aidés à acquérir des compétences directement applicables dans le cadre de leur emploi actuel — 46 % contre 29 % (graphique A). De plus, 41 % des bénévoles ayant l'appui de leur employeur ont dit que le bénévolat avait accru leurs perspectives de réussite dans leur

Graphique A : Les bénévoles bénéficiant de l'appui de leur employeur étaient beaucoup plus susceptibles de déclarer une plus grande acquisition des compétences et plus d'avantages sociaux.

Source : Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation, 2000
Nota : Employés seulement.
** Différence significative du point de vue statistique au niveau <.05.*

emploi rémunéré. Parmi les autres avantages mentionnés, citons une amélioration de l'acquisition de compétences en relations interpersonnelles, en communication, en gestion et en collecte de fonds, ainsi que des compétences techniques[5].

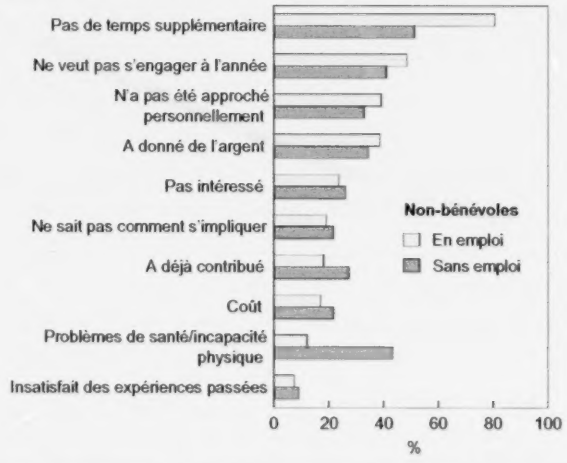
Les compétences acquises par le bénévolat peuvent aussi bénéficier à l'employeur. Les employés qui acquièrent de nouvelles compétences peuvent aussi améliorer leur confiance en soi et devenir par la même occasion des employés plus productifs (Bénévoles Canada, 2001). Si l'on tient compte des coûts sous formes de temps et de salaire, le taux de rendement s'avère important pour l'employeur. Même si les avantages ne sont pas seulement quantitatifs, l'amélioration globale du milieu de travail est citée comme une retombée importante. De plus, les compagnies peuvent voir l'appui au bénévolat comme un outil de recrutement avantageux ou comme une chance de doter les employés de nouvelles compétences.

Les employés non-bénévoles

De nombreux employés feraient peut être du bénévolat s'ils pouvaient compter sur l'appui de leur employeur. On ignore combien parmi les employés n'ayant pas fait de bénévolat en 2000 auraient pu compter sur l'appui de leur employeur. Même si un ensemble de circonstances d'ordre socio-démographique et économique (voir *Taux de bénévoles*) influe sur la décision de faire du bénévolat, les employeurs pourraient aider à l'égard de différents points. Par exemple, le manque de temps est généralement perçu comme la principale entrave à cet égard et est la raison donnée par 81 % des non-bénévoles occupant un emploi comparativement à 51 % de ceux sans emploi (graphique B). La moitié des non-bénévoles ayant un emploi n'étaient pas non plus disposés à prendre des engagements sur une base annuelle — ce qui est aussi lié au facteur temps.

Une enquête nationale similaire menée au Royaume-Uni en 1997 a montré que, parmi les travailleurs auxquels l'employeur n'offrait aucun appui, 40 % ont dit qu'ils auraient été portés à faire du bénévolat s'ils avaient pu compter sur un appui quelconque. On a demandé aux personnes n'ayant pas pris part à des initiatives appuyées par leur employeur ce qui aurait

Graphique B : Le manque de temps est un obstacle au bénévolat pour plusieurs travailleurs.



Source : Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation, 2000

Taux de bénévoles

De façon générale, le bénévolat varie en fonction des circonstances de la vie. En 2000, parmi les employés, le taux de bénévolat avait tendance à culminer chez les personnes d'âge moyen (de 45 à 54 ans) tandis que, chez les personnes sans emploi, le taux le plus élevé était observé chez les jeunes (de 15 à 24 ans). Le taux de bénévolat chez les jeunes sans emploi a augmenté de 1,8 point de pourcentage entre 1997 et 2000, sans doute en raison d'initiatives rattachées aux études dans de nombreuses provinces[6]. Les bénévoles ayant un emploi étaient plus souvent mariés et avaient plus souvent des enfants vivant avec eux que ceux étant sans emploi. De plus, les femmes occupant un emploi étaient plus susceptibles de faire du bénévolat (30 %) que les hommes (25 %), alors que, chez les personnes sans emploi, le pourcentage d'hommes et de femmes faisant du bénévolat était le même (24 %)[7]. Pour en savoir plus, se reporter aux points saillants de l'Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation de 2000 (Hall, McKeown et Roberts, 2001).

	Total	Employé	Sans emploi
		%	
Tous âges	**26,7**	**27,6**	**24,0**
15 à 24 ans	29,0	24,6	34,8
25 à 34 ans	23,6	23,2	20,7
35 à 44 ans	29,8	29,9	26,0
45 à 54 ans	30,1	32,7	21,7
55 à 64 ans	27,8	25,8	28,2
65 ans et plus	18,4	F	18,1
Terre-Neuve-et-Labrador	31,5	35,0	27,7
Île-du-Prince-Édouard	36,5	37,5	34,6
Nouvelle-Écosse	33,8	35,5	30,4
Nouveau-Brunswick	28,7	29,2	25,8
Québec	19,1	18,7	19,3
Ontario	25,5	26,2	22,2
Manitoba	36,3	38,6	32,8
Saskatchewan	42,3	45,4	38,5
Alberta	39,2	39,1	37,1
Colombie-Britannique	26,0	28,6	22,0
Hommes	25,2	25,4	24,0
Femmes	28,1	30,1	24,1
Moins que des études secondaires	18,6	19,0	18,1
Diplôme d'études secondaires	22,6	21,8	22,4
Études postsecondaires	33,2	33,8	30,0
Diplôme postsecondaire	28,2	27,0	29,4
Diplôme universitaire	38,6	38,5	37,8
Marié	28,2	30,0	23,8
Célibataire	25,6	22,7	29,7
Autre	21,3	26,8	17,4
Avec enfants de moins de 18 ans	32,1	32,9	26,0
Sans enfants de moins de 18 ans	24,4	24,5	23,7
Revenu du ménage			
< 20 000 $	16,7	16,8	15,8
20 000 $ - 39 999 $	21,1	20,2	21,4
40 000 $ - 59 999 $	26,3	24,3	29,0
60 000 $ - 99 999 $	32,4	32,9	29,7
100 000 $ +	38,8	36,0	44,2

Source : Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation, 2000

Nota : Les taux sont calculés comme le nombre d'une catégorie particulière divisé par la population totale de ce groupe.

pu les amener à y participer. Les principaux facteurs mentionnés étaient la possibilité de se voir allouer du temps libre, le fait de savoir que le bénévolat serait profitable pour leur carrière, l'acquisition de compétences, la participation en groupe à des activités bénévoles et la communication de renseignements plus complets sur les possibilités qui existaient (IVR, 1997).

Les employeurs pourraient aussi aider les particuliers qui veulent faire du bénévolat mais ne savent comment faire ni où s'adresser. Environ 20 % des Canadiens ayant un emploi ne savaient pas comment faire pour s'impliquer, et 39 % n'ont pas fait de bénévolat parce que personne ne leur a demandé de le faire (35 % en 1997). Se faire demander d'effectuer du bénévolat est le facteur le plus important pouvant amener les gens à faire du bénévolat (Freeman, 1996). Selon une enquête menée aux États-Unis, le taux de bénévolat de la part des personnes à qui l'on avait demandé de prendre part à des activités bénévoles a été quatre fois plus élevé que chez les personnes à qui l'on n'avait jamais présenté une telle demande (Independent Sector, 1999). La pression sociale peut aussi jouer un rôle. Également, si un patron demande à un employé de faire du bénévolat, la probabilité que ce dernier accepte sera plus élevée, surtout s'il s'agit d'activités communautaires déjà parrainées par l'employeur. Il existe un lien étroit entre la motivation personnelle et le bénévolat. Environ le quart seulement des personnes occupant un emploi ont dit n'avoir aucun intérêt pour le bénévolat, 12 % ont indiqué avoir des problèmes de santé et 7 % seulement ont dit n'avoir pas été satisfaits du bénévolat qu'ils avaient fait par le passé.

Résumé

Il est indéniable que les pressions de temps se sont accrues de façon accélérée au cours de la dernière décennie. Pour bien des gens, le nombre d'heures de travail rémunéré a augmenté. De même, les exigences non rattachées au travail ont augmenté, la proportion de travailleurs canadiens qui prennent soin d'enfants ou d'aînés continuant de croître. Si plus de la moitié des travailleurs se sentent pressés par le temps chaque jour (selon l'Enquête sociale générale de 1998), les Canadiens occupant un emploi continuent de participer activement à des activités bénévoles, et ce, davantage même que ceux qui disposent en principe de plus de temps libre. Les bénévoles ayant un emploi qui peuvent en outre compter sur un appui de leur employeur ont tendance à consacrer plus d'heures aux

activités bénévoles — près de 255 millions d'heures au total, soit 24 % du nombre total d'heures consacrées au bénévolat en 2000.

La forme d'appui fourni par l'employeur varie en fonction de certaines caractéristiques de l'emploi. Par exemple, les employeurs provenant de plus petits milieux de travail semblent plus disposés à modifier l'horaire de travail de leurs employés ou à allouer du temps libre (ainsi que l'ont indiqué les bénévoles pouvant compter sur l'appui de leur employeur). Selon les bénévoles syndiqués recevant un appui de leur employeur, cet appui a tendance à être surtout passif, mais des initiatives récentes pourraient favoriser une hausse du bénévolat. Les membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada (syndicat qui représente des fonctionnaires fédéraux) ont maintenant droit à une journée de congé payé par année pour des activités bénévoles.

Les avantages que présente l'appui de l'employeur pour l'employé, et en bout de ligne pour l'employeur lui-même, sont manifestes. Les bénévoles appuyés par leur employeur ont été plus nombreux que ceux ne recevant pas d'appui du genre à mentionner des avantages incidents à leur emploi. De plus, les employeurs peuvent être portés à appuyer les activités bénévoles de leurs employés afin de projeter une image publique favorable et de maintenir en poste leurs employés.

Il semble vraisemblable que les employeurs appuyant les activités bénévoles de leurs employés soient à même d'exercer un attrait sur les particuliers déjà portés à faire du bénévolat. Puisque le temps est mentionné comme étant le principal facteur faisant obstacle au bénévolat, les employeurs qui autorisent des modalités de travail flexibles peuvent du coup atténuer les tensions opposant responsabilités personnelles et professionnelles, de sorte que les personnes motivées disposent de plus de temps pour faire du bénévolat.

Perspective

Notes

1 On entend par capital social les attributs d'une organisation sociale — réseaux, normes et confiance sociale — qui facilitent la coordination et la coopération dans l'intérêt de tous. Cela englobe les rapports qui définissent quantitativement et qualitativement les interactions sociales au sein de la société.

2 L'Initiative canadienne sur le bénévolat en est un exemple; il s'agit d'un accord conclu entre le gouvernement du Canada et le secteur bénévole en vue de promouvoir le bénévolat. Pour en savoir plus, on pourra lire le document intitulé *L'Initiative canadienne sur le bénévolat : Rapport de la Table conjointe sur l'Initiative nationale sur le bénévolat,* décembre 2001. Disponible à l'adresse suivante : www.vsi-isbc.ca/fr/cvireport.

3 Il est difficile de savoir si le bénévolat connaît une tendance à la baisse. Les différences observées entre 1997 et 2000 ne correspondent qu'à une courte période. En 1987, le taux de bénévolat était dans l'ensemble de 26,8 %, ce qui est inférieur à celui de 1997 (31,4 %) mais équivaut à peu près à celui de 2000 (26,7 %). Des analyses récentes montrent que la participation à des activités bénévoles a été particulièrement forte en 1997 et que, d'ailleurs, un grand nombre de gens ont cessé de faire du bénévolat après ladite année. Le résultat d'ensemble paraît indiquer une baisse continue de la participation à des activités bénévoles (d'après les taux de participation et le nombre d'heures consacrées à ces activités). Il se pourrait que 1997 ait été surtout une année d'adaptation aux conditions sociales et économiques qui prévalaient plutôt qu'un changement en profondeur des comportements en matière de bénévolat (Reed et Selbee, 2000).

4 Cette catégorie professionnelle ne comprend pas les travailleurs autonomes.

5 Le classement des avantages était similaire dans le cas des bénévoles qui sont aussi des travailleurs autonomes (c'est-à-dire les particuliers qui n'ont pas d'employeur susceptible de leur fournir un appui); toutefois, ces travailleurs étaient moins nombreux à dire que les compétences acquises grâce au bénévolat avaient accru leurs chances de prospérer, qu'elles trouvaient une application directe dans le cadre de leur travail, ou qu'eux-mêmes avaient acquis des compétences en collecte de fonds.

6 Dans certaines provinces, faire du bénévolat est une condition obligatoire d'obtention du diplôme d'études secondaires.

7 Toutes les différences en question sont significatives du point de vue statistique.

Documents consultés

DAY, K. et R. A. DEVLIN. « The payoff to work without pay: Volunteer work as an investment in human capital », *Revue canadienne d'économique* 31, n° 5, novembre 1998, p. 1179 à 1191.

FREEMAN, R. *Working for nothing: The supply of volunteer labor*, National Bureau of Economic Research (NBER), document de travail n° 5435, Cambridge, Massachussett, 1996.

HALL, M., L. MCKEOWN et K. ROBERTS. *Canadiens dévoués, Canadiens engagés : points saillants de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation*, nº 71-542-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 2001.

Independent Sector. « Giving and Volunteering in the United States: Executive summary from a national survey », 1999, Internet : www.independentsector.org/GandV/default.htm (en date du 25 mars 2003).

Institute for Volunteering Research (IVR). « 1997 National Survey of Volunteering in the UK », résumé, 1997, Internet : www.ivr.org.uk/nationalsurvey.htm (en date du 25 mars 2003).

PUTNAM, R. *Bowling alone: The collapse and revival of American community*, New York: Simon & Schuster, 2000.

REED, P. et K. SELBEE. *Le bénévolat au Canada dans les années 90 : évolution et statisme*, nº 75-F0048-MIF au catalogue de Statistique Canada, nº 4, Ottawa, 2000.

Bénévoles Canada. « Volunteer Connections: The benefits and challenges of employer-supported volunteerism », 2001, Internet : www.benevoles.ca sous 'boutique' (en date du 25 mars 2003).